

Analysis Of Work Facilities And Leadership Style On Employee Performance At Le Meridien Hotel Jakarta

Analisis Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Le Meridien Jakarta

Efanandosa^{1*}, Hari Iskandar²

Universitas Bunda Mulia, Jakarta^{1,2}

efannan@gmail.com, hiskandar@bundamulia.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workplace facilities and leadership styles on employee performance at Hotel Le Meridien Jakarta. It was found that well-equipped, tailored, and user-friendly workplace facilities enhance employee comfort and efficiency. Meanwhile, supportive, participative, and achievement-oriented leadership motivates employees towards high goal achievement. Based on the research findings, it is recommended to enhance employee welfare through comprehensive welfare programs, implement effective leadership styles, improve or add adequate workplace facilities, and organize relevant training and development. The study restricts issues to workplace facilities and leadership styles as intervening variables. It was found that workplace facilities and leadership styles significantly influence employee performance at Hotel Le Meridien Jakarta. Through these efforts, the hotel can attain competitive advantages in the hospitality industry, enhance guest and employee satisfaction. The conclusion is supported by an analysis of guest satisfaction survey data and research observations on workplace facilities and leadership styles at Hotel Le Meridien Jakarta. Suggestions include improving employee welfare, implementing effective leadership styles, upgrading workplace facilities, and organizing relevant training and development. Thus, the hotel can enhance employee performance, achieve higher guest satisfaction, and strengthen its position in the hospitality market.

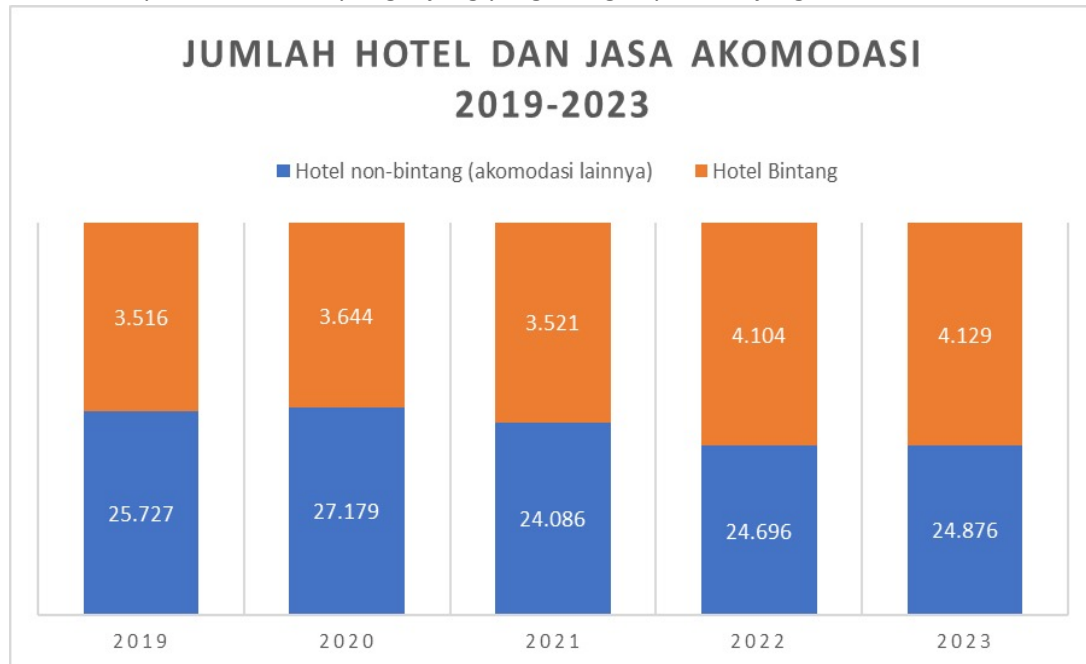
Keywords : Workplace Facilities, Leadership Styles, Employee Performance, Hotel

1. Pendahuluan

Pariwisata dapat diartikan sebagai aktivitas perpindahan individu atau kelompok manusia dari satu tempat ke tempat lain dengan berbagai motivasi, namun bukan dalam rangka mencari pekerjaan atau menetap di daerah tujuan (Yang et al., 2023) dalam (Marlina & Hidayati, 2023) Pengembangan sektor pariwisata menjadi salah satu hal penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar destinasi wisata. Fokus pengelolaan tidak hanya tertuju pada objek wisata semata, namun juga memerlukan adanya daya tarik wisata yang menarik, aksesibilitas yang baik, fasilitas akomodasi yang memadai, serta ketersediaan berbagai aktivitas rekreasi yang dapat dinikmati di lokasi wisata tersebut (Junaid et al., 2022). Industri pariwisata dan perhotelan menciptakan arus masuk pendapatan baik lokal maupun asing serta peluang lapangan kerja, mendorong pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi yang positif (Comerio & Strozzi, 2019).

Hotel menurut Krestanto (2019) adalah sebuah jenis akomodasi yang menyediakan pelayanan akomodasi berupa makanan dan minuman yang disediakan bagi setiap orang yang berkunjung, dan dikelola secara komersial. Menurut American Hotel and Motel Associations (AHMA) yang dikutip dalam jurnal Soewarno et al (2021) dalam (Widyanti, 2022) hotel didefinisikan sebagai suatu tempat atau bangunan yang menyediakan fasilitas penginapan sementara, layanan penyediaan makanan dan minuman, serta layanan-layanan lain yang dapat disewa oleh para tamu atau pengunjung yang ingin menginap untuk jangka waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa hotel adalah akomodasi komersial yang menyediakan layanan

penginapan sementara, makanan-minuman, serta layanan pendukung lainnya untuk disewakan kepada tamu atau pengunjung yang menginap dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1. Grafik jumlah hotel dan jasa akomodasi (Sumber: Badat Pusat Statistik)

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik, jika dibagi berdasarkan klasifikasinya hotel bintang dan nonbintang memiliki pola yang berbeda. Yang dimana hotel bintang memiliki penurunan jumlah hotel yang banyak pada tahun 2021. Namun pada tahun 2022 dan 2023 mengalami peningkatan yang lebih banyak. Bahkan jumlah hotel bintang pada tahun 2023 lebih banyak dibandingkan pada saat sebelum pandemi COVID 19.

Hotel Le Meridien Jakarta yg merupakan bagian dari Marriot International, memiliki banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian di bidangnya masing-masing. Karyawan ini dibagi ke dalam beberapa departemen untuk mengelola hotel agar hotel dapat memberikan fasilitas dan juga pelayanan yang terbaik kepada para tamu atau pelanggan. Beberapa departemen yang ada di Hotel Le Meridien Jakarta adalah Room Division, FnB, Loss Prevention, Sales & Marketing, Finance, Engineering, Human Resources. Semua departemen ini harus saling membantu dan berkomunikasi satu sama lain demi keberlangsungan hotel yang dijalankan.

Tabel 1. Daftar jumlah karyawan di Hotel Le Meridien Jakarta

| Nomor | Departemen | Jumlah Staff |
|-------|-------------------|--------------|
| 1 | Rooms | 52 |
| 2 | FnB | 76 |
| 3 | Loss Prevention | 18 |
| 4 | Sales & Marketing | 27 |
| 5 | Engineering | 15 |

| | | |
|---|-----------------|-----|
| 6 | Finance | 17 |
| 7 | Human Recources | 4 |
| | total | 209 |

Sumber: Human Recources Departmen Hotel Le Meridien Jakarta

Menurut Alfizar (2019) dalam (Serthika Putri et al., 2023) sumber daya manusia merupakan faktor yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia berpengaruh penting dalam menentukan capaian sebuah organisasi (Adha et al., 2019). Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi atau perusahaan guna mewujudkan tujuan yang diharapkan. Baik organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia serta mengelolanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari peran para karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu aspek penting dalam menghadapi persaingan di industri perhotelan adalah dengan menyediakan sumber daya manusia yang memadai.

Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan adalah hasil atau capaian yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu fungsi atau rangkaian aktivitas pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan. Rerung (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada perilaku yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan merupakan kontribusi yang diberikan oleh seorang individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan didefinisikan sebagai sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan untuk dapat menunjang pekerjaan mereka (Jufrizen, 2021). Fasilitas bersifat permanen dan diberikan dalam bentuk fisik. Di dalam perusahaan, fasilitas adalah sarana yang diberikan secara gratis, namun itu dijalankan dan digunakan untuk kebutuhan perusahaan dan bukan pribadi. Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek yang memberikan pengaruh yang besar terhadap faktor-faktor kinerja pegawai, itu disebabkan oleh kelancaran dalam pekerjaan dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan didasarkan kepada fasilitas yang lengkap (Nurhadian, 2019). Dalam (Arif, 2021) Fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dimana ini berhubungan untuk mendukung pekerjaan dari karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan.

Berikut adalah fasilitas yang didapatkan oleh staf yang bekerja di Hotel Le Meridien Jakarta Sebagai staf di Hotel Le Meridien Jakarta, mereka mendapatkan gaji pokok bulanan, service charge bulanan, kesempatan cuti 12 hari, BPJS tenaga kerja, asuransi kesehatan BPJS Kesehatan, hak mendapat diskon 50% untuk semua produk hotel Le Meridien Jakarta seperti pastry shop dan makan di restoran (non alkohol), hak menginap di Marriott hotels dengan special employee rate, hak tunjangan hari raya, serta memiliki hak untuk transfer ke semua hotel Marriott di seluruh dunia sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepemimpinan menurut Mulyadi & Winarso (2020) adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam suatu kepemimpinan pastinya juga terdapat Gaya kepemimpinan yang merupakan perilaku bagaimana seseorang yang memimpin dapat mempengaruhi pengikutnya agar untuk kedepannya mereka dapat bekerja sama melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa tertekan

dalam mencapai tujuan perusahaan Mukhtar et al. (2020). Gaya kepemimpinan juga merupakan cara yang digunakan seseorang ketika ingin mencoba mempengaruhi orang lain (Tristina & Widagdo, 2019).

Di Hotel Le Meridien Jakarta sendiri, berdasarkan observasi peneliti terdapat kekurangan dari segi fasilitas kerja dan juga Gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja dari staff yang bekerja di Hotel Le Meridien Jakarta.

Tabel 2. Pra-survei di Hotel Le Meridien Jakarta

| Priority | YTD | Goals | Variance |
|---------------------|------|-------|----------|
| Intent to Recommend | 70,9 | 73 | -2,1 |
| Elite Appreciation | 78 | 75 | 3 |
| Cleanliness | 70,5 | 70 | 0,5 |
| Staff Service | 81 | 76 | 5 |
| Food & Beverage | 61,4 | 62 | -0,6 |
| Maintenance | 57,9 | 65 | -7,1 |

Sumber: Human Resources Department Hotel Le Meridien Jakarta.

Berdasarkan data diatas yang merupakan hasil review tamu dari survey kepuasan kunjungan yang diberikan oleh Hotel Le Meridien Jakarta, bagian yang tidak mencapai target tahunan yaitu dalam dalam bagian Food & Beverage dan juga maintenance. Dan yang paling jauh dari target tahunan adalah bagian maintenance hal ini dikarenakan dari fasilitas yang dimiliki Hotel Le Meridien Jakarta sudah cukup tua dan sering menjadi kendala bagi tamu yang menginap dan juga menghambat pekerjaan staff yang bekerja di Hotel Le Meridien Jakarta.

Hasil observasi peneliti selama melakukan kegiatan *On the Job Training* pada bagian *Front Office* di Hotel Le Meridien Jakarta menemukan fenomena yang berkaitan dengan fasilitas kerja yang ada di Hotel Le Meridien Jakarta adalah fasilitas peralatan kerja yang disediakan oleh Hotel Le Meridien Jakarta memiliki kualitas yang kurang baik dikarenakan fasilitas yang digunakan memiliki umur yang cukup tua. Seperti contohnya fasilitas dari komputer yang digunakan memiliki spesifikasi yang kurang baik untuk digunakan kerja, sebagai contoh proses loading saat menggunakan aplikasi OPERA yang cukup lama dan loading ketika menggunakan beberapa aplikasi secara bersamaan pada komputer, kunci pintu kamar ONITY yang sering mengalami *error* yang menyebabkan kartu akses pintu kamar yang tidak berfungsi dan menyebabkan pintu kamar tidak bisa dibuka oleh tamu sehingga menyebabkan komplain. Hal-hal tersebut menghambat kinerja dari karyawan yang dimana karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dan efeasien tetapi fasilitas yang disediakan tidak memadai. Hasil observasi peneliti juga menemukan fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik dari pemimpin di hotel Le Meridien Jakarta. Hal ini dilihat dari manajer yang melakukan *micro management*, yang dimana manajer melakukan kontrol yang berlebihan kepada karyawan sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dikarenakan kepemimpinan yang kurang baik tersebut juga menyebabkan beberapa karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan ketidaknyamanan yang disebabkan oleh pimpinan tersebut.

Dilihat dari fenomena yang terjadi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri et al. (2020) terlihat bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di penelitian lain yang dilakukan oleh Rianti (2021) yang dimana dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa fasilitas kerja di Truntum Hotel Padang secara keseluruhan belum termasuk dalam kategori sangat baik, dan juga fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Truntum Hotel Padang. Fenomena lain yang terjadi dalam penelitian Armadita & Sitohang (2021) dimana Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sifat dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Manik & Bancin (2022) disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi atas kinerja karyawan di Hotel Pardede Internasional Medan.

Oleh karena itu, berdasarkan aspek-aspek yang diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian **“Analisis Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Le Meridien Jakarta”**

2. Tinjauan Pustaka

Fasilitas Kerja

Menurut beberapa ahli, fasilitas kerja memiliki peranan penting dalam mendukung aktivitas dan kesejahteraan karyawan di perusahaan. Bachrun (2019) menyatakan bahwa fasilitas adalah bentuk kenikmatan nyata yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Runtunuwu (2020) berpendapat bahwa fasilitas kerja mencakup peralatan, perlengkapan, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat bantu dalam bekerja dan juga berfungsi sosial bagi orang-orang yang terkait dengan organisasi. Sabri dan Susanti (2021) dalam (Yandi et al., 2023) menyatakan fasilitas kerja adalah sebuah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Harpis & Bahri (2020) menekankan bahwa selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, perusahaan juga perlu menyediakan fasilitas lain seperti tempat ibadah, olahraga, dan pengobatan. Pemberian fasilitas kerja merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kinerja mereka.

Menurut Sabri dan Susanti (2021) dalam (Yandi et al., 2023) Dimensi dari fasilitas kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Sesuai dengan Kebutuhan :
 - a. Karyawan diberikan fasilitas kerja
 - b. Fasilitas sesuai dengan kebutuhan
 - c. Fasilitas membantu menyelesaikan pekerjaan
- 2) Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja
 - a. Fasilitas kerja membantu mengoptimalkan hasil kerja
 - b. Fasilitas kerja lengkap
 - c. Kualitas fasilitas kerja memuaskan karyawan
- 3) Mudah dalam Penggunaan
 - a. Semua alat berfungsi dengan baik
 - b. Semua alat mudah digunakan
 - c. Peralatan kerja memudahkan pekerjaan
 - d. Jumlah peralatan yang ada sesuai dengan jumlah karyawan
- 4) Mempercepat proses kerja
 - a. Peralatan kerja mempercepat proses kerja
 - b. Peralatan yang disediakan mempermudah dalam bekerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar
 - a. Terdapat tempat dalam menyimpan peralatan

- b. Peralatan di simpan dengan rapi
- c. Peralatan yang digunakan harus disimpan pada tempatnya
- d. Fasilitas yang disediakan membuat nyaman dalam bekerja
- e. Fasilitas kerja meningkatkan kepuasan bagi karyawan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Heriyanti & Putri (2021) perilaku yang sering dilakukan dan digunakan oleh seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Suatu proses mempengaruhi kegiatan beberapa individu dalam suatu kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan Runa (2020). Gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020) adalah aktivitas untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dan perilaku suatu individu sebagai pemimpin dapat mempengaruhi, mengajak, mendorong, dan mengarahkan individu atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Dalam suatu perusahaan, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

Adapun Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan menurut House dalam (Pasolong, 2021) sebagai berikut :

- 1) Direktif
 - a. Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
 - b. Pengarahan khusus dari pemimpin
- 2) Supportive
 - a. Mampu melaksanakan suasana kerja yang kondusif
 - b. Memperhatikan kesejahteraan karyawan
- 3) Partisipatif
 - a. Memberikan kebebasan pendapat
 - b. Mempertimbangkan saran
- 4) Berorientasi pada prestasi
 - a. Pimpinan menetapkan tujuan
 - b. Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

Kinerja Karyawan

Menurut Silaen et al. (2021), kinerja karyawan mengacu pada karyawan yang melaksanakan fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya dengan berhasil, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil yang dicapai. Adha et al. (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu proses evaluasi terhadap kemajuan pekerjaan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian ini mencakup informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam memproduksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa yang dihasilkan, perbandingan antara hasil kegiatan dengan tujuan yang diharapkan, serta efektivitas tindakan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dan kontribusi nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan organisasi yang dapat diukur melalui penilaian terhadap efisiensi, kualitas, pencapaian tujuan, dan efektivitas. Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha karyawan tujuannya, maka pencapaian hasil kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh seluruh karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang menjalankan kinerjanya dengan integritas merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Ma'ruf & Ummul (2020) juga mengatakan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
 - a. Kecepatan bekerja
 - b. Kemampuan bekerja
- 3) Tanggung Jawab
 - a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
 - b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas
- 4) Kerjasama
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kemampuan bekerja secara tim
- 5) Inisiatif
 - a. Inisiatif dalam mengambil tindakan
 - b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H01 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1) terhadap karyawan Hotel Le Meridien Jakarta (Y)
- Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan Hotel Le Meridien Jakarta (Y).
- H02 : Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan Hotel Le Meridien Jakarta (Y).
- Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan Hotel Le Meridien Jakarta (Y).
- H03 : tidak terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan Hotel Le Meridien Jakarta (Y)
- Ha3 : terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan Hotel Le Meridien Jakarta (Y)

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi dan sampel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini adalah Staff Hotel Le Meridien Jakarta yang berjumlah 209 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif, metode pengujian validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 3. Uji F

| ANOVA | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|---------|--------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 41612,4 | 2 | 20806.2 | 1347,75 | 0,000b |
| | Residual | 3180,18 | 206 | 15,438 | | |
| | Total | 44792,6 | 208 | | | |
| a Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | | |
| b Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Fasilitas_Kerja | | | | | | |

Dari hasil uji F pada Tabel 3, ditemukan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki signifikansi yang sangat tinggi, dengan nilai sig. < 0,05 (F = 1347,75, sig. = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel prediktor, yaitu Gaya_Kepemimpinan dan Fasilitas_Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja_Karyawan. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa kombinasi Gaya_Kepemimpinan dan Fasilitas_Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Uji T

Tabel 4. Uji T

| Coefficients | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,227 | 1,583 | | 8,354 | 0 |
| | Fasilitas_Kerja | 1,212 | 0,035 | 1,932 | 34,287 | 0 |
| | Gaya_Kepemimpinan | -1,399 | 0,072 | -1,1 | -19,525 | 0 |
| a Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | | |

Dari hasil uji T pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa kedua variabel prediktor, yaitu Fasilitas_Kerja dan Gaya_Kepemimpinan, menunjukkan koefisien regresi yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja_Karyawan.

Pertama, Fasilitas_Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,212 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ ($t = 34,287$, $p = 0$). Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas_Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja_Karyawan. Ini berarti bahwa adanya peningkatan dalam fasilitas kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kedua, Gaya_Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar -1,399 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ ($t = -19,525$, $p = 0$). Dengan signifikansi ini, hipotesis nol (tidak ada pengaruh) ditolak, dan hipotesis alternatif (ada pengaruh) diterima. Ini menunjukkan bahwa Gaya_Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja_Karyawan, meskipun dengan arah yang negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak mendukung dapat mengurangi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|--------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,964a | 0,929 | 0,928 | 3,92909 |
| a Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan2, Fasilitas_Kerja | | | | |
| b Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | |

Dalam hasil analisis Koefisien Determinasi pada Tabel 5, ditemukan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi, dengan nilai R-Square sebesar 0,929, yang berarti bahwa sebesar 92,9% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang dimasukkan ke dalam model, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja. Nilai R-Square yang tinggi menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan dengan sangat baik.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

| Coefficients | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,227 | 1,583 | | 8,354 | 0 |
| | Fasilitas Kerja | 1,212 | 0,035 | 1,932 | 34,287 | 0 |
| | Gaya Kepemimpinan | -1,399 | 0,072 | -1,1 | -19,525 | 0 |
| a Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 13,227 dan untuk Fasilitas Kerja (nilai β_1) sebesar 1,212, sementara nilai Gaya Kepemimpinan (nilai β_2) sebesar -1,399. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 13,227 + 1,212X_1 - 1,399X_2 + e$$

Yang berarti :

1. Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 13,227 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 13,227.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 1,212 maka bisa diartikan jika variabel X1 meningkat maka Variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 bernilai negatif (-) sebesar -1,399, maka bisa diartikan bahwa jika Variabel X2 meningkat maka Variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada lingkup bisnis hotel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas kerja yang disediakan oleh manajemen. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Untuk menguraikan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Le Meridien Jakarta, kita akan mempertimbangkan setiap dimensi yang telah disebutkan oleh Sabri dan Susanti (2021) dalam penelitian oleh (Yandi et al., 2023).

Fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Di Hotel Le Meridien Jakarta, fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, fasilitas kesehatan,

dan akses yang mudah ke peralatan kerja yang diperlukan dapat membantu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Fasilitas yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Contohnya, sistem komputer yang canggih, peralatan dapur yang modern, atau sistem manajemen inventaris yang terintegrasi dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien dan mengoptimalkan hasil kerja mereka (Oktavia, 2021).

Fasilitas yang mudah digunakan oleh karyawan akan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari dan mengoperasikannya (Jufrizen, 2021). Misalnya, peralatan dapur yang mudah digunakan dan sistem pemesanan yang intuitif akan membantu karyawan di departemen F&B untuk bekerja lebih efisien. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Fasilitas yang dirancang untuk mempercepat proses kerja dapat membantu mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan throughput (Umar et al., 2021). Contohnya, sistem pemesanan kamar online yang cepat dan efisien dapat membantu staf front desk menangani tamu dengan lebih efektif, meningkatkan kepuasan tamu dan kinerja hotel secara keseluruhan.

Penempatan fasilitas yang ditata dengan benar akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan aman (Hilmawan, 2022). Misalnya, penyusunan ruangan yang efisien dan aman di dapur hotel akan membantu karyawan bekerja tanpa risiko kecelakaan atau hambatan yang tidak perlu, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulannya, fasilitas kerja yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga mendukung mereka dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Di Hotel Le Meridien Jakarta, setiap dimensi fasilitas kerja yang disebutkan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan aman.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Le Meridien Jakarta sangat signifikan. Ditinjau setiap dimensi dan indikator gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi oleh House dalam (Pasolong, 2021) untuk memahami bagaimana setiap dimensi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari kinerja mereka oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang direktif dapat membantu karyawan memahami dengan jelas tanggung jawab dan ekspektasi mereka dalam pekerjaan (Rosalina & Wati, 2020). Misalnya, jika manajer departemen memberikan instruksi yang jelas tentang standar layanan kepada karyawan di departemen layanan pelanggan, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka. Dengan mendapatkan arahan khusus dari pemimpin, karyawan dapat lebih fokus dalam mencapai tujuan mereka. Misalnya, dalam situasi krisis atau saat proyek penting, arahan yang jelas dan spesifik dari pemimpin akan membantu karyawan untuk bertindak secara efektif dan efisien.

Pemimpin yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang aman, terbuka, dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Erri et al., 2021). Misalnya, pemimpin yang mendukung akan memberikan dukungan emosional dan profesional kepada karyawan saat mereka menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Misalnya, dengan menyediakan program kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan kesehatan mental atau program keseimbangan kerja-hidup, pemimpin dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya

dapat meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan partisipatif menghargai kontribusi dan pendapat karyawan. Ini dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Misalnya, dengan mengadakan pertemuan reguler atau forum diskusi, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk berbagi ide dan pemikiran mereka (Hasyim, 2022).

Dengan mempertimbangkan saran dan masukan dari karyawan, pemimpin dapat menciptakan keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi (Gunawan et al., 2022). Ini juga membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi di antara mereka. Pemimpin yang berorientasi pada prestasi menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk tim atau organisasi. Hal ini dapat membantu mengarahkan energi dan upaya karyawan ke arah yang tepat dan meningkatkan fokus mereka terhadap pencapaian tujuan. Dengan memperlihatkan kepercayaan pada kemampuan karyawan, pemimpin dapat memberikan dorongan yang sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Batubara, 2020).

Dengan memahami pengaruh masing-masing dimensi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, manajemen Hotel Le Meridien Jakarta dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan

5. Penutup

Secara keseluruhan, pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Le Meridien Jakarta sangat signifikan. Fasilitas kerja yang baik, sesuai dengan kebutuhan, mudah digunakan, dan mempercepat proses kerja, dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang mendukung, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan yang tinggi.

Dengan memperhatikan kedua aspek ini, manajemen hotel dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk investasi dalam perbaikan fasilitas kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan yang relevan.

Dengan demikian, Hotel Le Meridien Jakarta dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas layanan kepada tamu dan pengalaman kerja yang memuaskan bagi karyawan. Melalui upaya-upaya ini, hotel akan dapat memperkuat reputasinya sebagai destinasi yang dihargai, baik bagi tamu maupun karyawan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang dalam industri perhotelan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Arif, S. (2021). *Pengaruh Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru Area Duri Skripsi*.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasyim, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710–726.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 6(2), 161–168.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Ma'ruf, M., & Ummul, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–109.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187–198.
- Marlina, L., & Hidayati, N. (2023). Peran Pariwisata Berbasis Industri dalam Pengembangan Bisnis di Indonesia. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 1(01), 31–40. <https://doi.org/10.59653/jimat.v1i01.163>
- Mukhtar, A., UA, A. N. A., & others. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Mulyadi, W. W., & others. (2020). Pengantar Manajemen. *Banyumas: Pena Persada*.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Otonomi, Universitas Islam Kadiri*, 21(8).
- Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan birokrasi*. Penerbit Alfabeta.
- Putri, A. A. S., Paningrum, D., & Prihatini, P. (2020). *Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Surakarta*. Universitas Sahid Surakarta.

- Rianti, S. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Truntum Hotel Padang*. Universitas Negeri Padang.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.
- Runtuuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. Ahlimedia Book.
- Serthika Putri, D., Mustika, N., & Rini Widyawati, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *Jurnal Emas*, 4(12), 227–236.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2021). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Sutrisno, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru. *Repo. Stie-Mandala. Ac. Id. Http://Repo. Stie-Mandala. Ac. Id/191/2/Daftar Isi. Pdf*.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98.
- Widyanti, I. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Menginap Di Hotel the 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa. *Analisis Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Menginap Di Hotel the 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa*, 9–28.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). INDIKATOR FASILITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KARYA MAKMUR LANGGENG KALIMANTAN BARAT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31–42.